



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

ניתנה ביום 05 דצמבר 2019

המערערת בע"ע 53175-10-17

המשיבה בע"ע 37403-11-17

אלוניאל בע"מ

-

1. עידו שמרון

המערערים בע"ע 37403-11-17

2. טל כחלון

המשיבים בע"ע 53175-10-17

3. אלינור דמקו אבבה

הסתדרות הכללית החדשה – הסתדרות הנוער

מגישת עמדה

העובד והלומד

מדינת ישראל

מתייצבת בהליך

לפני: הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדלר  
נציגת ציבור (עובדים) גברת שרה זילברשטיין היפש, נציג ציבור (מעסיקים) מר גדעון צימרמן

ב"כ אלוניאל בע"מ - עו"ד אפרת דויטש, עו"ד שימרית נוי, עו"ד דני כביר, עו"ד

נאור וקנין, עו"ד יניב ימפולסקי

ב"כ העובדים - עו"ד משה וקרט, עו"ד ליאת בן סימון

ב"כ הסתדרות הכללית החדשה - עו"ד אסנת לונגמן, עו"ד לחן שריד

ב"כ מדינת ישראל - עו"ד דנה מנחה

### החלטה

### הנשיאה ורדה וירט-ליבנה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

1. לפנינו ערעורי הצדדים על החלטת בית הדין האזורי בתל אביב-יפו (סגנית הנשיאה אריאלה גילצר – כץ ונציגי הציבור מר גיל אלוני וגב' חנה קפלניקוב ; ת"צ 16-03-69277) מיום 16.10.17.

### רקע רלוונטי

2. במסגרת החלטת בית הדין האזורי אושרה הגשת תביעה ייצוגית נגד אלוניאל בע"מ, שהינה המחזיקה ברשת המזון "מקדונלד'ס" (המערערת בע"ע 53175-10-17 והמשיבה בע"ע 37403-11-17 ; להלן – **החברה**) בעילות של אי תשלום דמי חופשה, אי ביצוע הפקדות לפנסיה, אי תשלום דמי חגים ואי מתן יום בחירה, כמתחייב מצו ההרחבה בענפי היבוא, היצוא והמסחר בסיטונות (להלן – **צו ההרחבה**) החל, בהתאם להחלטה, על החברה ועובדיה. כמו כן אושרה עילת תביעה של הפרת חוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים, תשס"ז - 2007 (להלן – **חוק הזכות לעבודה בישיבה**).
3. מר עידו שמרון, מר טל כחלון וגב' אלינור דמקו אבבה (המערערים בע"ע 37403-11-17 והמשיבים בע"ע 53175-10-17 ; להלן - **העובדים**) הועסקו על-ידי החברה בסניף נווה סביון, בין השנים 2013-2015, כל אחד מהם בתקופה שונה, והם אלו אשר הגישו את הבקשה לאישור התובענה כייצוגית.
4. על החלטת בית הדין האזורי ערערו שני הצדדים.
5. במהלך דיון שהתקיים בערעורים ביום 9.6.18, הסכימו הצדדים להצעת בית הדין, לקיים הליך גישור בנושא הפרת חוק הזכות לעבודה בישיבה מכאן ואילך בחברה בלבד, ושכר הטרחה בגמול העובדים יהיה הסכום שפסק בית הדין האזורי.
6. הליך הגישור התקיים בתיק בפני השופטת (בדימוס) רונית רוזנפלד והסתיים בהסכם אשר הגישו הצדדים ביום 2.12.18 (להלן – **הסכם הגישור**) ובקשו ליתן לו תוקף של פסק דין.
7. במסגרת הסכם הגישור הגיעו הצדדים להסכמות, בתמצית, כי הערעור שהוגש מטעם החברה יתקבל בהסכמה כך שהחלטת בית הדין האזורי, לרבות בעניין תחולת צו ההרחבה - תבוטל, והבקשה לאישור תובענה ייצוגית תדחה במלואה. כמו כן הערעור שהוגש מטעם העובדים יידחה בהסכמה.
8. בהחלטה מיום 9.12.18 התבקשה עמדת הצדדים האם אין מקום לפעול בהתאם לקבוע בסעיפים 18-19 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

9. עמדת הצדדים הוגשה ביום 12.12.18, ובעיקרו של דבר סברו הצדדים כי בנסיבות המקרה אין מקום לפעול בהתאם להוראות סעיפים 18-19 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006.
10. היועץ המשפטי לממשלה (להלן – היועמ"ש) הגיש עמדתו ביום 5.5.19. לדידו, יש לסווג את הסכם הגישור דנא כהודעת הסתלקות. לעמדתו, ישנם שני אלמנטים מרכזיים המשמשים כאבני בוחן במלאכת ההבחנה שבין הסכם פשרה להודעת הסתלקות, והם: א. שאלת קיומו של מעשה בית דין בסוף ההליך, אשר בכוחו לסתום את הגולל על טענותיהם של בעלי דין פוטנציאלים עתידיים. ב. שאלת קיומו של פיצוי מסוים לחברי הקבוצה, בנוסף על ההתחייבות הבסיסית להסדרה עתידית של נושא המחלוקת. לפיכך, בענייננו מאחר שההסכם אינו יוצר באופן פורמאלי מעשה בית דין, ועוסק אך ורק בהסדרה עתידית, יש לסווג כהודעת הסתלקות, ומשכך יש לפעול ביחס אליו בהתאם לדרישות הקבועות בסעיף 16(א) לחוק תובענות ייצוגיות. כמו כן, הוסיף היועמ"ש כי הסכם ההסתלקות כפוף לאישור בית הדין. באישור זה על בית הדין לבחון, האם אין מדובר בתביעה טובה, שהסתלקות ממנה תפגע באינטרסים של כלל חברי הקבוצה. כמו כן, על בית הדין לבחון את ההחלטה המאשרת והערעור לגופם ובהתאם לבחינה זאת לקבוע האם ברצונו: לאפשר את ההסתלקות ובכך לסגור את התיק; לאפשר את ההסתלקות של המייצגים הספציפיים ולאתר אחר מייצגים אחרים או לאשר את הסכמת הצדדים אף ללא פרסום.
11. בתגובה לעמדת היועמ"ש מיום 10.7.19 טענה החברה כי מאחר שהבסיס להסכמת הצדדים בגישור היא המלצת בית הדין, יש לאשר את ההסכם בלא הצורך להידרש למסגרת הודעת הסתלקות או הסכם פשרה.
12. העובדים טענו בתגובתם מיום 11.7.19 כי יש לראות את הסכם הגישור כהודעת הסתלקות משולמת כנגד הסדר עתידי שמביא תרומה משמעותית לעובדי החברה. העובדים הוסיפו כי לדידם מומלץ לפרט את פרטי ההסכם במסגרת החלטת בית דין זה. העובדים הוסיפו, כי גם הם סבורים שבנסיבות העניין אין להביא לפרסום ההסתלקות, ולמנות עו"ד מייצג, מאחר שהם פעלו בהתאם למתווה שהוצע על ידי בית דין זה אשר מטרתו הייתה סיום המחלוקת בתיק.
13. היועמ"ש בקש להגיב לעמדות הצדדים, וביום 20.11.19 הוגשה העמדה, בה התייחס היועמ"ש לעמדות שהוצגו על ידי כל אחד המצדדים, וטען בעיקרו של דבר כי ככל שבית דין זה לא שוכנע שיש לבטל את החלטת בית הדין האזורי



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

לגופה, הרי שאין לאשר את הסכמות הצדדים בהליך הגישור ויש לפעול בהתאם להוראות סעיף 16(ד)(2) לחוק, היינו להורות על פרסום ההסתלקות ולנסות לאתר מייצגים אחרים שימשיכו את ניהול ההליך.

14. ביום 3.12.19 הגישה החברה תגובה לתגובת היועמ"ש, בה חזרה בעיקרו של דבר על עמדתה כי יש לתת תוקף של פסק דין להסכמות הצדדים בהסכם הגישור.

### אשר להכרעתנו

15. לאחר שעיינו בטענות הצדדים אנו סבורים כי בקשת הצדדים למתן תוקף של פסק דין להסכם הגישור שנחתם ביניהם היא למעשה בקשת הסתלקות מתוגמלת מהבקשה לאישור.

16. סעיף 16 לחוק תובענות ייצוגיות, העוסק בהסתלקות מבקשה לאישור תובענה ייצוגית או מתובענה ייצוגית, קובע כי:

**" 16. (א) מבקש, תובע מייצג או בא כוח מייצג, לא יסתלק מבקשה לאישור או מתובענה ייצוגית, אלא באישור בית המשפט, וכן לא יקבל, במישרין או בעקיפין, טובת הנאה מהנתבע או מאדם אחר בקשר להסתלקותו כאמור, אלא באישור בית המשפט; בהחלטתו אם לאשר טובת הנאה כאמור, ישקול בית המשפט את אלה:**

...

**(2) התועלת שהביאה הבקשה לאישור או התובענה הייצוגית לחברי הקבוצה."**

17. עיון בהסכם הגישור עליו חתמו הצדדים מעלה, כי מחד גיסא, הביאה הבקשה לשינוי בחלק מהותי מהזכויות של העובדים מכאן והלאה, ובכלל זה בכל הנוגע לזכותם של העובדים לבצע את עבודתם בישיבה, ומאידך גיסא, ההסתלקות אינה יוצרת מעשה בית דין, כך שכל זכויותיהם של חברי הקבוצה יישמרו. ואלו הן ההסכמות שאותן פירטו הצדדים במסגרת הסכם הגישור:





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

- א. החברה מתחייבת להמשיך ולקיים את הסכם יישום הכיסאות משנת 2008 אשר נחתם בינה לבין הסתדרות העובדים הכללית ואשר קיבל תוקף של פס"ד, ככל שאינו גורע מזכויות העובדים לפי הסכם זה.
- ב. בנוסף ולמרות האמור בהסכם משנת 2008 החברה מסכימה להציב כיסאות כהגדרתם בסעיף 11 להלן כאזור הדלפק.
- ג. מספר הכיסאות באזור הדלפק, שיוצב בכל סניף בחברה יהיה ביחס של כיסא אחד על כל שתי קופות פעילות. במידה ויהא מספר אי זוגי של קופות פעילות, יועמדו כיסאות בשיעור העומד על מחצית הקופות הפעולות מעוגל כלפי מעלה.
- ד. מוסכם כי בסניפים הכשרים בלבד, בהם קיימת קופה ייחודית בה נמכרים גלידה וקפה ובה הפעילות נמוכה, לא תימנה קופה זו במניין הקופות הפעילות כאמור בסעיף זה. לדוגמא: כאשר ישנן ארבע קופות פעילות, יוצבו שני כיסאות באזור הדלפק. כאשר ישנן שלוש קופות פעילות, יוצבו שני כיסאות באזור הדלפק.
- ה. מובהר בזאת למען הסר ספק, כי בעת מתן שירות ללקוחות בקופה, רשאים עובדים לעשות שימוש בכיסאות.
- ו. כמו כן ניתן לעשות שימוש בכיסאות באזור הדלפק לצורכי מנוחה והפסקות קצרות שלא בזמן מתן שירות ללקוחות.
- ז. הצבת הכיסאות באזור הדלפק תחל בסמוך לאחר אספקתם על ידי הספק ובכל מקרה לא יאוחר מ-90 יום ממועד מתן תוקף של פסק דין להסכם זה. הזמנת הכיסאות על ידי החברה תבוצע לאחר חתימת הסכם זה.
- ח. בנוסף בכל סניף של החברה אשר קיימת בו עמדת דרייב שבה ניתן להציב כיסא, תוסיף החברה כיסא אחד באותה עמדה.
- ט. בחלק הפנימי של כל סניף יוצבו כיסא/כיסאות הכוללים משענת גב. מספר הכיסאות ייקבע בהתאם למספר העובדים המועסקים בסניף בכל משמרת (לא כולל העובדים בקופה). מפתח מספר הכיסאות יהיה כדלקמן: כיסא אחד על כל חמישה עובדים במשמרת, לא כולל עובדים בקופה ולכל היותר 4 כיסאות. בכיסאות אלו יהיו העובדים רשאים להשתמש לצרכי מנוחה והפסקות קצרות, בזמן שאין עבודה בפועל ו/או בזמן שצרכי העבודה מאפשרים זאת בהתאם להנחיות המנהל, תוך שהמשיבה תפעל בתום לב, הגינות ובסבירות בעניין זה. ככל הניתן, הכיסאות יהיו מקובעים כך שלא ניתן יהא להזיזם. ככל



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

- שהמנהל לא יפעל בתום לב בסבירות ובהגינות, יוכל העובד לפנות בתלונה בנושא לממונה על יישום הוראות הסכם זה וזכות זו תעוגן בהודעה שתוצא לעובדים ותפורסם בלוח המודעות.
- י. מוסכם בין הצדדים כי הכיסא אשר נבחר יוצב מטעם החברה באזור הדלפק כאמור בהסכם זה, יהיה הכיסא אשר הוצג על ידי החברה ואשר נבחן ואושר על ידי העובדים ובא כוחם ביום 16.9.2018 וכמוסכם. (להלן: "הכיסא המוסכם"). הכיסא המוסכם אף הומלץ על ידי המומחית להנדסת אנוש אשר עוסקת גם כיועצת ארגונית.
- יא. למען הסדר, מוסכם כי במידה ומסיבה כלשהי אשר אינה תלויה בחברה, לא ניתן יהיה להזמין את הכיסא המוסכם ולהציבו בסניפי החברה, החברה תציב כיסא אחר דומה כלל הניתן לכיסא המוסכם ואשר יכלול משענת גב ואשר יאפשר שימוש נוח בו בזמן השימוש בקופה.
- יב. החברה תדאג למנות עובד מטעמה אשר יהיה ממונה על יישום הוראות הסכם זה לרבות הטעמתו בסניפי החברה, עריכת מעקב, פיקוח וריענון בנושא ולרבות עריכת בדיקה שוטפת בכל פרק זמן של כ-3-4 חודשים בסניפי החברה בדבר יישום הוראות ההסכם.
- יג. החברה תפרסם בלוח המודעות הפנימי המצוי בחדר העובדים בסניפי החברה, הודעה קצרה בדבר קיומם של הכיסאות בהתאם לאמור בהסכם זה בנוסח המצ"ב. ההודעה תהא תלויה באופן קבוע על לוחות המודעות כאמור.
- יד. נוסח ההודעה כאמור יופץ גם בהודעות דוא"ל למנהלי הסניפים אחת ל-3 חודשים.
- טו. החברה תשלם לב"כ העובדים, עו"ד משה וקרטי, סך של 100,000 ₪ בצרוף מע"מ כדין בגין שכר טרחת עו"ד וכנגד חשבונית מס כדין, באמצעות המחאה לפקודתו וזאת בהתאם לסכום שנקבע בהחלטה מיום ה-16.10.2017.
- טז. החברה תשלם לכל אחד משלושת העובדים סך של 10,000 ₪ ברוטו וזאת בהתאם לסכום שנקבע בהחלטה מיום 16.10.2017.
- יז. הסכום האמור ישולם לכל אחד מהעובדים בכפוף להמצאת אישורי מס מתאימים, באמצעות המחאה לפקודת כל אחד מהם אשר תישלח לבא כוחם בדואר רשום.
- יח. לא ימציאו העובדים עד למועד התשלום כמפורט להלן אישור מס מתאים, ינוכה מס כדין.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

יט. הסכומים האמורים בסעיפים 17-18 לעיל ישולמו ע"י החברה תוך 30 יום ממועד קבלת תוקף של פסק דין להודעה המשותפת החתומה על ידי הצדדים לכבוד בית הדין הארצי ובכפוף לחתימת הסכם זה.

18. נוכח המפורט לעיל בדבר ההסכמות אליהן הגיעו הצדדים, שוכנענו כי יש מקום לקבל את בקשת הצדדים למתן תוקף של פסק דין להסכמות שהושגו במסגרת הסכם הגישור, קרי שהערעור שהוגש מטעם החברה יתקבל בהסכמה כד שהחלטת בית הדין האזורי, לרבות בעניין תחולת צו ההרחבה - תבוטל, והבקשה לאישור תובענה ייצוגית - תמחק. כמו כן הערעור שהוגש מטעם העובדים יידחה בהסכמה. אנו סבורים כי ההליך הייצוגי בענייננו הסב תועלת ממשית ומשמעותית לחברי הקבוצה, והגשת הבקשה לאישור תובענה ייצוגית הובילה את החברה לגבש את אותן הסכמות אשר יהיו ללא כל ספק לתועלת רבה לחברי הקבוצה.

19. בנסיבות אלו, ובשים לב לכך שההסכמות בהסכם הגישור גובשו על בסיס מתווה שהומלץ על ידי בית דין זה, יש מקום לאשר את בקשת הצדדים להסתלקות. כן מקובלת עלינו עמדת הצדדים לפיה אין מקום להורות על פרסום דבר ההסתלקות. כמו כן, אנו מקבלים את בקשת ההסתלקות, כך שההסתלקות תהיה מתוגמלת בהתאם להסכמת הצדדים, כל זאת בכפוף לאמור בסעיף 24 להלן.  
**יובהר, כי אין בקביעתנו זו כדי לסגור את הדלת בפני תובעים פוטנציאליים אחרים בסוגיות שהתעוררו בערעורים שלפנינו, וטענות הצדדים בהליכים נוספים בנוגע להשלכותיו של הליך זה שמורות להם.**

20. נוסף, כי מאחר שמדובר בבקשה להסתלקות מתוגמלת, דהיינו בקשה לאישור הסכמת הצדדים לגמול ושכר טרחה לעובדים ולבא-כוחם, והגם שבהתאם לסעיף 16 לחוק תובענות ייצוגיות, הכלל הוא, כי אין לפסוק "טובת הנאה" לתובע המייצג ולבא-כוחו המייצג, במסגרת של הסתלקות מבקשת אישור תובענה ייצוגית. עם זאת, סעיף 22(ג)(1) לחוק תובענות ייצוגיות קובע, כי בית המשפט רשאי, במקרים מיוחדים ומטעמים מיוחדים שירשמו, "לפסוק גמול למבקש או לתובע המייצג אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה".

21. בפסיקת בית המשפט העליון בעניין מרקיט (ע"א 8114/14 מרקיט מוצרי ייעול בע"מ נ' סונול ישראל בע"מ (22.8.2018) נקבע כי הסתלקות מתוגמלת היא



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

אפשרית ולבית הדין שיקול דעת האם להיעתר לבקשות בנדון במקרים מתאימים, לאחר ששוכנע, כי "התובענה הראתה עילת תביעה לכאורה", וכי התובע המייצג ובא-כוחו לא נקטו בהליך סרק. בנוסף, על בית-הדין לתת דעתו ל"תועלת שהביאה בקשת האישור או התובענה הייצוגית לחברי הקבוצה", וכי לקבוצה צמחה תועלת משמעותית ורלוונטית כתוצאה מההליך.

22. נוכח זאת, ולאור השיקולים אותם מנינו לעיל, הגענו לכלל מסקנה כי אכן יש מקום לפסוק גמול ושכר טרחה, בהתאם להסכמת הצדדים אשר התבססה על המתווה אותו הציע בית הדין במסגרת הדיון בערעורים.

23. בהתאם לקביעתנו כי מדובר בבקשה להסתלקות, וכמצוות סעיף 16(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, ולפיו: "**מבקש, תובע מייצג או בא כוח מייצג, המבקש להסתלק מבקשה לאישור או מתובענה ייצוגית, יצרף לבקשת ההסתלקות המוגשת לבית המשפט, תצהיר ובו יגלה, בגילוי נאות, את כל הפרטים המהותיים הנוגעים להסתלקות**" - העובדים ובא כוחם יגישו תצהיר ערוך כדין בתוך 7 ימים, וככל שזה יוגש, החלטה זו תקבל תוקף של פסק דין.

### סיכומם של דברים

24. העובדים ובאי-כוחם יגישו עד יום 12.12.19 תצהירים של כל אחד מהם כאמור בסעיף 16(ב) לחוק תובענות ייצוגיות.

25. בכפוף לכך שיוגשו התצהירים כאמור בסעיף 24 לעיל:

1) ינתן תוקף של פסק-דין להסכמת הצדדים בהסכם הגישור מיום 2.12.18 בדבר מתווה יישום נושא הכיסאות מכאן ואילך אצל החברה.

2) א. החברה תשלם לכל אחד משלושת העובדים סך של 10,000 ₪ ברוטו, כמפורט בהסכם הגישור.

ב. החברה תשלם לב"כ העובדים, עו"ד משה וקרט, סך של 100,000 ₪ בצרוף מע"מ כדין בגין שכר טרחת עו"ד וכנגד חשבונית מס כדין, באמצעות המחאה לפקודתו, כמפורט בהסכם הגישור.

הסכומים ישולמו תוך 30 יום מיום שיומצא לצדדים פסק הדין.







## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 37403-11-17

ע"ע 53175-10-17

3) הערעור שהוגש מטעם החברה יתקבל כך שהחלטת בית הדין האזורי, לרבות בעניין תחולת צו ההרחבה - תבוטל, והבקשה לאישור תובענה ייצוגית - תמחק.

4) הערעור שהוגש מטעם העובדים - ידחה.

5) ב"כ הצדדים ימציאו העתק מפסק הדין למנהל בתי המשפט לצורך עדכון פנקס התובענות הייצוגיות.

ניתנה היום, ז' כסלו תש"פ (05 דצמבר 2019), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

חני אופק גנדלר,  
שופטת

רועי פוליאק,  
שופט

ורדה וירט-ליבנה,  
נשיאה, אב"ד

מר גדעון צימרמן,  
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת שרה זילברשטיין-  
היפס,  
נציגת ציבור (עובדים)

